

Hierarchie und Differenz

Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf

1. Doppelte Lebensplanung und 'einseitige' Modernisierung

Die Lebensführung jüngerer Frauen hat sich in der Bundesrepublik in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Die Arbeitsteilung in Arbeitsmarkt und Familie hat neue Konturen bekommen, und Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit haben ihre scheinbare Schlüssigkeit eingebüßt. Zugleich ist die Lebenslage von Frauen zunehmend von Widersprüchen und Ungleichzeitigkeiten geprägt. In unserer Studie zur Lebensplanung junger Frauen (Geissler / Oechsle 1996) schließt die Darstellung des dominanten Typus' – der doppelten Lebensplanung – nicht zufällig mit den Stichworten der "einseitigen Modernisierung" und der "Grenzen der Gleichheit". Die doppelte Lebensplanung richtet sich auf die Vereinbarung von Familie und Beruf, und die Komplexität des Wandels in diesen gesellschaftlichen Sphären zeigt sich in diesem Typus besonders eindringlich. Diejenigen Frauen, die eine (doppelte) Lebensführung in Familie und Beruf anstreben, grenzen sich vom traditionell weiblichen ebenso wie vom männlichen Lebenslauf ab und entwerfen ein eigenes biographisches Modell. In ihrer Lebensplanung - verstanden als durchgängiges Element der Alltagspraxis Erwachsener – setzen sie sich mit den Fragen der Gleichheit im Geschlechterverhältnis, der materiellen Unabhängigkeit, der Lebensweise mit Kindern, der Selbstverwirklichung im Beruf und der Kontinuität der Erwerbsbeteiligung auseinander. Junge Frauen heute nehmen – gewollt oder ungewollt – die Herausforderung an, ihr Leben selbst zu gestalten.

Die **Widersprüchlichkeit der Modernisierung** ist auch **im biographischen Handeln** der Frauen selber aufzufinden, darauf weist der Begriff der 'einseitigen' Modernisierung hin. Zu diesem Aspekt der doppelten Lebensplanung will ich einige Reflexionen vortragen, und zwar zu einem biographisch brisanten Thema, - zur subjektiven Relevanz von Autonomie und beruflichem Status nach der Familiengründung. Viele Veränderungen gehen im Privaten ebenso wie im Arbeitsmarkt, in Politik und Öffentlichkeit von den Frauen aus. Von ihnen kommen wesentliche Impulse des Wandels, aber diese gehen nicht immer in dieselbe Richtung. Bewusstsein und Handeln von Frauen sind nicht immer kohärent und auch nicht eindeutig progressiv, sondern von Ambivalenzen und Konflikten gekennzeichnet.

Diese These der Bewegung in Widersprüchen kann man als dialektische Banalität abtun. Gerade im Bereich von Ausbildung und Beruf ist jedoch das Verhältnis von gesellschaftlicher Determiniertheit und Handlungsfreiheit von Frauen nach wie vor ungeklärt. Die öffentliche Meinung unterstellt den Frauen Desinteresse an zukunftsorientierten Berufen und beruflichen wie politischen Führungspositionen, - die 'männliche Herrschaft' (Bourdieu 1997) in Arbeitsmarkt und Politik bedarf dann weiter keiner Rechtfertigung. Die sozialwissenschaftliche Frauenforschung

dagegen untersucht bei dem Thema Geschlechterhierarchie im Beruf meist - und oft ausschließlich - das Beharrungsvermögen von Betrieben und politischen Institutionen, den Ausschluss von Frauen aus Aufstiegschancen und Gratifikationen, die Vernachlässigung von Frauen-Interessen durch Gewerkschaften und Vorgesetzte. Geschlechterhierarchie im Beruf wird hier entweder als Ergebnis männlichen Konkurrenzverhaltens und männerbündischer Unterminierung weiblicher Ambitionen oder als Folge institutionalisierter Benachteiligung interpretiert, - als verfestigte Strukturen also, denen die Hierarchie der Geschlechter immer schon zugrunde liegt. Sozialwissenschaftlichen Studien fragen in der Regel nicht danach, ob diese Hierarchie auch von Frauen in ihrem Handeln hergestellt wird. Unsere Ergebnisse weisen aber auf einen eigenen Beitrag von Frauen hin, - auch derjenigen Frauen, die eine doppelte Lebensführung anstreben. Wenn man Widersprüche zwischen verschiedenen Orientierungen und Leitbildern und Konflikte zwischen verschiedenen Handlungssphären nicht herunterspielen will, drängt sich die Frage auf: Wie tragen Frauen zur **Entstehung von Hierarchie im Beruf** bei?

2. Die Geschlechtsspezifik von Berufsarbeit als soziale Konstruktion

Die Frauen der jüngeren Generation unterstellen in ihrer großen Mehrheit die Gleichheit der Geschlechter; das gilt für West- ebenso wie für Ostdeutschland. Bewusstseinsbildend sind dabei offenbar die von der Schule vermittelten und in der Öffentlichkeit präsenten Gleichheits-Normen (vgl. Gerhard 1991) und Leitbilder (vgl. Oechsle in diesem Band), verstärkt durch Erfahrungen im jungen Erwachsenenalter; in dieser Zeit wird die Geschlechterbeziehung als weitgehend gleiche erlebt. Man könnte dieses gleichheitsorientierte Selbstverständnis wörtlich nehmen und den Sinn von Ausbildung und Beruf für junge Frauen nur im Hinblick auf den Gleichheitsanspruch analysieren. Damit würde jedoch eine Ebene ihres Handelns verdrängt, die sich (explizit oder implizit) auf die Affirmation der Geschlechter**differenz** bezieht.

In der Debatte um den Wandel des Geschlechterverhältnisses greift heute kaum noch jemand auf angeblich natürliche Geschlechtseigenschaften zurück, sondern die soziale Geschlechter-Differenz steht im Mittelpunkt, insbesondere das Verhältnis zu Beruf und Familie. Die Modernisierung des Lebenszusammenhangs von Frauen hat dazu geführt, dass sie (und nur sie) mit beiden gesellschaftlichen Sphären in Verbindung gebracht werden. Diese Zuordnung der 'doppelten Vergesellschaftung' (Becker-Schmidt 1987) zum Weiblichen ist eine soziale Konstruktion mit weitreichenden Folgen. Sie bestimmt die **Form der Integration der Frauen in Erwerbsarbeit** und die Wiedererkennbarkeit ihrer Arbeit als Arbeit von Frauen. In der spezifischen Konstellation von Qualifikation, Einkommen, Arbeitszeit, betrieblichem Status, Selbstverständnis und beruflicher Perspektive wird Berufsarbeit von Frauen in der Regel in mindestens einem Punkt als nachrangig, in der beruflich-betrieblichen Hierarchie untergeordnet eingestuft. Mein Interesse richtet sich hier auf die Konstruktions-Mechanismen, die diese Erwerbs-Konstellation, diese hierarchisierte Integration in Erwerbsarbeit bewirken, und auf den Beitrag, den junge Frauen selber dazu leisten.

Bei der Analyse dieser Seite ihres Handelns greife ich auf den Ansatz des **doing gender**¹, der

¹ Carol Hagemann-White weist seit den 80er Jahren (und neuerdings sehr prägnant, vgl.

sozialen Konstruktion von Geschlecht im Beruf zurück. Die Herstellung der Geschlechtsspezifik von Berufsarbeit (gendering) meint zum einen "Prozesse einer fortwährenden Ausdifferenzierung und Re-Formierung der Hierarchie zwischen Frauenarbeit und Männerarbeit", zum anderen "Prozesse einer ... je berufsspezifischen Ausbuchstabierung des Unterschieds zwischen den Geschlechtern, als Prozesse einer fortwährenden Konstruktion und Rekonstruktion der Geschlechterdifferenz" (Wetterer 1995: 228). Die Segregation des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe, Frauen- und Männerarbeitsplätze ist **Ergebnis** von solchen Prozessen, die eine direkte Verbindung zwischen Berufsarbeit und dem Geschlecht herstellen, und sie dient zugleich der **Konstruktion der Geschlechterdifferenz**. Die soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit konvergiert mit der Zuordnung bestimmter Tätigkeiten, Verdienststufen, Erwerbsformen (etwa Teilzeitarbeit) und Berufsverlaufsmuster zu Männern oder Frauen. Deren Arbeit wird so zugleich in ein Verhältnis von Über- und Unterordnung gebracht, auf welchem Niveau von Berufstätigkeit auch immer - in der Fabrik ebenso wie in der Universität. Auf diesen Nexus gründet sich die These der "spezifischen Verquickung von Hierarchie und Differenz" (Wetterer 1995: 228), in anderer Formulierung: die **These der "Gleichursprünglichkeit" von Differenz und Hierarchie**².

3. Grenzen des doing gender-Ansatzes

Zweifellos hat der doing gender-Ansatz gerade für die Frage der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ihrer erstaunlichen Dauerhaftigkeit bei aller Wandlungsfähigkeit im einzelnen (Engelbrech 1996), weitergehende Erklärungskraft als andere Ansätze (vgl. zu den ökonomischen Ansätzen: Maier 1998; zu den soziologischen: Cyba 1998). Gegenüber ökonomischen und makrosoziologischen Ansätzen trägt die mikrosoziologische Perspektive auf das berufliche Handeln dazu bei, die Produktion und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses "als interaktive Leistung" zu erklären (Gottschall 1998: 70). Die Erklärungskraft des Ansatzes ist jedoch begrenzt, insofern die Bedeutung gesellschaftlicher Strukturen und Machtverhältnisse als Handlungskontext nicht systematisch in die mikrosoziologische Perspektive integriert ist (ebd.: 85ff).

Begrenzt ist der Ansatz aber auch in einer anderen Hinsicht: das doing gender ist auf der Seite der Subjekte als **Alltagshandeln** konzipiert. Berufliches Handeln ist allerdings ohne die Zeitdimension im Prinzip gar nicht zu analysieren. Sequenzialität und Kontinuität des Erwerbsverlaufs stellen sich auf der einen Seite durch politische und institutionelle Regulierung her. Auf der anderen Seite zwingen die berufliche Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmer/innen, der intransparente Arbeitsmarkt und die vielfältigen arbeits- und sozialpolitischen Vorgaben und Interventionen den / die Einzelnen zur Reflexion des biographischen Zeithorizonts - als Bilanzierung wie auch als Planung des Lebenslaufs. Um die Frage nach der Herstellung von Hierarchie im Beruf empirisch bearbeiten zu können, schlage ich daher die **Modifikation des gendering-Ansatzes in zwei Punkten** vor.

Hagemann-White 1993) auf die theoretische und methodologische Provokation dieses Ansatzes für die **empirische** Frauenforschung hin.

² Diese These ist für den doing gender-Ansatz grundlegend, vgl. West / Zimmerman 1991.

Die biographische Zeitachse ist eine extrem wichtige Dimension des beruflichen Handelns, die aber in der mikrosoziologischen Analyse der Interaktionen am Arbeitsplatz und Symbolisierungen von Geschlechtszugehörigkeit zu wenig berücksichtigt wird. Die **zeitliche Gliederung des Lebenslaufs** ist daher der eine Fokus meiner Argumentation (vgl. dazu Abschnitte 4 und 6). Die Einbeziehung der Zeitachse führt zu einer weiteren Modifikation des gendering-Ansatz zur Berufsarbeit von Frauen; eine Analyse **verschiedener Dimensionen der Hierarchisierung der Berufsarbeit** und ihrer Repräsentanz in den Arbeitsorientierungen von Frauen zeigt die Funktion der Familiengründung in der Herstellung der Geschlechtsspezifik von Berufsarbeit. Die Deutung dieses Ereignisses als 'weiblicher' Statuspassage durch die Frauen selbst und der spezifisch weibliche Berufsverlauf, der daraus folgt, sind als Elemente der sozialen Konstruktion von Geschlecht allerdings bisher zu wenig in die gendering-Ansätze aufgenommen worden. Vor diesem Hintergrund kann die Frage der Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie neu gestellt werden.

4. Hierarchisierung und Lebenslauf

Auf der Ebene des alltäglichen Handelns wird die Geschlechtsspezifik von Berufsarbeit dadurch hergestellt, dass "Männer wie Frauen bestrebt sind, ihren Beruf in einer Weise auszuüben, für sich selbst zu interpretieren und für andere darzustellen, die darauf abzielt, Geschlechtszugehörigkeit und berufliches Alltagshandeln als kongruent in Szene zu setzen" (Wetterer 1995: 237). Dies kann entlang, aber auch entgegen herkömmlicher Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit funktionieren,³ auch wenn für die Ausgrenzung von Frauen aus bestimmten Berufsfeldern nach wie vor die an die traditionellen Geschlechterstereotype angelehnten Theoreme wie die Technikdistanz von Frauen herangezogen werden. Cynthia Cockburn (1988) zeigt, dass diese Auffassungen in technischen Berufsfeldern auch gegen offensichtliche Gegenbeweise aufrecht erhalten werden und ihre handlungsleitende Kraft behalten. Hier dient die Interaktion, vor allem die zwischen Männern, dazu, das berufliche Handeln von Kolleginnen umzudeuten, seine Professionalität zu leugnen.

Von der **Herstellung** der Geschlechtsspezifik von Berufsarbeit zu sprechen, unterstellt also eine kontinuierliche Darstellungs- und Wahrnehmungs-'Tätigkeit' aller Beteiligten. Unverzichtbar ist dabei bisher die Thematisierung der Doppelstruktur des Frauenlebens als solche, das heißt ungeachtet der realen Lebenslage (Familienstand, Mutterschaft) einzelner Frauen. Dieser wechselseitige Bezug von Geschlecht (als weibliche / männliche Lebensführung) und Erwerbskonstellation geschieht auf der Seite der Institutionen ebenso wie auf der Seite der

³ Ein Beispiel dafür, wie eine 'weibliche' Berufsmotivation in ein männliches Arbeitsfeld eingebracht werden kann, ist einer Reportage über weibliche Sanitätssoldatinnen bei der Bundeswehr zu entnehmen (taz 3.1. 1997, S. 11): Eine Interviewte will "helfen, am liebsten in Bosnien." Die gesamte Reportage zeigt eine Integrations-Strategie seitens der jungen Frauen, die die Selbstverständlichkeit ihrer Präsenz im Militär betonen. Welche Bedeutung es für sie hat, dass sie an den 'Kern' des Berufsfeldes, den sog. Dienst an der Waffe, nicht herangelassen werden, wird jedoch nicht thematisiert.

Subjekte. Wie aber werden Geschlecht und Erwerbskonstellation konkret aufeinander bezogen? Wie setzt sich die Hierarchisierung durch?

Die Herstellung der Geschlechtsspezifität von Berufsarbeit hat im Alltagshandeln der Individuen einen Bezug zur **zeitlichen Gliederung des Lebenslaufs** und damit zu den Widersprüchen zwischen verschiedenen Lebensbereichen, die sich erst im zeitlichen Verlauf entfalten. Die Hierarchisierung ist demnach kein kontinuierlicher Prozess, der - unabhängig von der Lebenslage der Berufstätigen - gleichmäßig stattfindet. Im Lebenslauf von Frauen zeigen sich vielmehr zwei **kritische Zeitpunkte**, an denen die Geschlechtsbezogenheit ihrer Berufsarbeit sich durchsetzt und ihre Arbeit relativ geringer zu derjenigen von Männern eingeordnet wird.

- Der **erste Schub der Herstellung der Geschlechtsspezifität von Berufsarbeit** geht mit der Berufswahl und der Ausbildung einher: im Übergang von der Schule in die Ausbildung stehen bekanntlich Mädchen weniger Berufsalternativen und entsprechend weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung als Jungen. Ein großer Teil der Mädchen nimmt zu diesem Zeitpunkt eine Ausbildung in einem der sogenannten Frauenberufe auf; so werden (Anfang der 90er Jahre) zwischen 40 und 50 Prozent der im Dualen System ausgebildeten jungen Frauen von Anfang an in die 'unteren Etagen' der Berufshierarchie gelenkt. In diesem ersten Schub der Herstellung von Geschlechtsspezifität der Arbeit ist das institutionelle Handeln (von Schule, Arbeitsberatung, Ausbildungsbetrieb) dominant. Wie die Arbeitsmarktforschung zeigt, ist diese Allokation nur mehr schwer reversibel. Sie führt für einen großen Teil der Frauen in eine weitergehende berufliche Abstiegs Spirale, da der hohen Zahl an Ausbildungsplätzen keine entsprechende Zahl an Arbeitsplätzen gegenübersteht: eine dauerhafte Beschäftigung ist in diesen Berufen nur für eine Minderheit der Ausgebildeten möglich (vgl. etwa Pfau-Effinger 1991). Eine wachsende Zahl junger Frauen versucht im Alter zwischen 20 und 35 Jahren einen beruflichen Neuanfang mit einer Umschulung oder erneutem Schulbesuch⁴. Den anderen bleibt die Aufgabe der Berufstätigkeit oder eine Beschäftigung als Un- oder Angelehrte in ganz anderen Branchen und Sektoren der Wirtschaft.

- Der **zweite Schub** der Herstellung der Geschlechtsspezifität von Berufsarbeit geschieht zum Zeitpunkt der Familiengründung; dazu weiter unten ausführlich.

5. Dimensionen der Hierarchisierung von Berufsarbeit

Die andere Modifikation des konstruktivistischen Ansatzes zur Geschlechtsspezifität der beruflichen Arbeit betrifft die Verknüpfung von Differenz und Hierarchie. Um den gendering-Ansatz auf empirische Fragestellungen anwenden zu können (etwa auf die Analyse von Ausbildungs- und Berufsstatistiken oder auf Fragen der Berufsfindung, der beruflichen Orientierungen und des Karriereverhaltens von Frauen und Männern), unterscheidet ich verschiedene Dimensionen der Hierarchisierung von Berufsarbeit.

⁴ Diese Entwicklung trägt zur weiteren Verlängerung der Ausbildungszeiten junger Frauen bei. Daraus kann 'biographische Zeitknappheit' resultieren, vgl. Oechsle / Geissler 1993.

Die Hierarchie von Arbeit – und damit die von Arbeitenden – kann am **sozialen Status des Berufs**, am **Einkommen** und den Arbeitsbedingungen (meist eng aufeinander bezogen) und an der erreichten **betrieblichen Position** gemessen werden. Weniger für Hierarchisierung geeignet ist der **Arbeitsinhalt** (obwohl Berufe, die mit moderner Technik zu tun haben, meist status-höher angesiedelt sind als technikferne). In diesen Dimensionen ist auch das subjektive Verhältnis der Beschäftigten selbst zu ihrer Arbeit analysierbar. Die Arbeitsorientierungen unterscheiden sich danach, wie Einkommenshöhe, Status, Arbeitsinhalt usw. wahrgenommen werden und welche Relevanz sie jeweils im beruflichen Handeln haben. Alle empirischen Studien zeigen, dass die Arbeitsorientierungen sich bei verschiedenen Gruppen von Beschäftigten in charakteristischer Weise unterscheiden und – quer zu Berufs- und Tätigkeitsmerkmalen – auch eine klare geschlechtsspezifische Ausprägung zeigen.

Die Dimensionen können schon in der Berufsdefinition selber aneinander gekoppelt sein oder erst im Berufsverlauf ihre Wirkung entfalten; hier sind für die Frauen-Erwerbsarbeit folgende Unterschiede zu machen:

Für die **Frauenberufe im Dienstleistungs- und sozialen Sektor** gilt, dass sie wenig soziales Ansehen haben, kaum Aufstiegs-Perspektiven und nur unterdurchschnittliche Verdienstchancen bieten. Diese Dimensionen der Hierarchisierung verstärken sich also wechselseitig. Die weit überproportionale Beschäftigung von Frauen in diesen Berufen ist als **zirkuläres Muster der Konstruktion und Re-Konstruktion von Geschlechterhierarchie** zu betrachten: aufgrund der ihnen aufgrund qua Geschlecht zugeschriebenen schwachen beruflichen Ambitionen werden Mädchen in diese Berufe gelenkt (vgl. dazu Heinz / Krüger 1985, Kleffner u.a. 1996), durch die geringere Zahl an Wahlmöglichkeiten lassen sie sich entsprechend lenken, und durch die Koppelung von geringem Ansehen, niedrigem Einkommen und enger Positionsstruktur ('Sackgassenberufe') haben sie als Beschäftigte in diesen Berufen extrem wenig Handlungsspielräume und entwickeln 'realistischerweise' auch keine weitergehenden Ansprüche. (Sofern Männer in diesen Berufen arbeiten, wird ihnen zumindest die einzige Ressource für Überordnung zugestanden: die wenigen Aufstiegspositionen sind fast immer mit Männern besetzt.) Von den jungen Frauen, die eine Ausbildung in einem dieser Berufe machen, sind berufliches Aufstiegsstreben und Initiativen zur Einkommensverbesserung kaum zu erwarten, denn dem sind strukturelle Grenzen gesetzt. Angesichts der niedrigen Entlohnung und der fehlenden beruflichen Perspektiven betonen jedoch (oder gerade deshalb?) viele Frauen in diesen Berufen ihr Interesse am Arbeitsinhalt, ihre Zufriedenheit mit der Sache, die sie tun. Dies ist die einzige Dimension ihrer Berufstätigkeit, die sich der Hierarchisierung entzieht.⁵

⁵ Hagemann-White 1992: 73 weist darauf hin, dass sich Frauenberufe "für die Konstruktion und Darstellung einer weiblichen Identität" eignen. Dabei wird das Bedürfnis "nach Aneignung von Welt und nach verlässlicher Selbstliebe schlichtweg in Hingabe an die Bedürfnisse anderer umgedeutet" (Hagemann-White 1992: 79). Zu den höheren Erwartungen der Mädchen an einen interessanten Arbeitsinhalt vgl. die Berufswahlstudie des IAB: Kleffner u.a. 1996 (Abb. 2).

Die Dimensionen Berufsstatus, Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten können aber auch getrennt voneinander zur Hierarchisierung der Berufstätigen herangezogen werden. Das ist in den **geschlechtsgemischten Berufen** der Fall, deren sozialer Rang zum Teil sehr hoch ist. (Geschlechtsgemischt sind die meisten kaufmännischen Berufe, die Verwaltungsberufe im Öffentlichen Dienst, ein wachsender Teil der Berufe mit akademischer Ausbildung.) Hier stellt sich die Hierarchisierung der Geschlechter mittels der Ausdifferenzierung von Einkommen und Arbeitsbedingungen und durch Selektion vor betrieblichen Aufstiegsschritten erst im Laufe der Zeit her.⁶ Wie die Herstellung von Hierarchie in diesen Berufen 'gelingt', wie die Frauen aus den Bereichen mit steigenden Einkommen, anspruchsvoller Arbeit und Aufstiegschancen herausgehalten werden, ist daher besonders interessant! Hier hat die Familiengründung eine weitreichende Wirkung.

Die Familienverantwortung wird als 'Rahmenbedingung' der weiblichen Berufsbiographie sowohl von betrieblicher Seite als auch von den Frauen selbst antizipiert. Unsere Ergebnisse zeigen, dass es für junge Frauen in gemischten Berufen nicht erklärungsbedürftig ist, dass ihre Berufswahl nicht 'typisch weiblich' ist. In der Regel sprechen sie aber von sich aus das Verhältnis von Berufstätigkeit und Familie an, und zwar auch dann, wenn sie selber keinen Kinderwunsch haben. Da das männlich geprägte Berufsverständnis und die moderne Arbeitsorganisation voraussetzen, dass Arbeitende dem Betrieb vollständig zur Verfügung stehen - auch über die betrieblichen Arbeitszeiten hinaus: für Überstunden und Schichtarbeit, Weiterbildung und Dienstreisen -, wird Arbeitskräften, die potentiell eine Erwerbsunterbrechung und zeitweilige Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, auch schon vor einer Familiengründung nur eingeschränktes Engagement unterstellt. Allerdings gelten nur "Frauen - unterschiedslos - als Arbeitskräfte ..., die mit dem prinzipiellen Makel häuslicher und mütterlicher Verpflichtung behaftet sind" (Knapp 1993: 33).

6. Das junge Erwachsenenalter: Erfahrung von Gleichheit und Autonomie

Angesichts dieser Bedeutung der Familiengründung ist für die geschlechtsbezogene Konstruktion und Hierarchisierung von Berufsarbeit die Zeit zwischen den beiden 'kritischen Punkten' - der Berufsfindung und dem Übergang in die Familie - interessant: das junge Erwachsenenalter. Was ist dies für eine Lebensphase?

Eingangs habe ich auf die selbstverständliche Gleichheitsannahme der jungen Frauen hingewiesen. Diese Annahme scheint mir Ausdruck eines kulturellen Wandels in den Geschlechterverhältnissen zu sein. Die Ungleichheitserfahrungen sind subtiler geworden; mit 'natürlicher Weiblichkeit' wird in der Öffentlichkeit kaum noch argumentiert, wenn es um die Legitimation der Unterordnung von Frauen oder um die Geringerbewertung ihrer Erfahrungen geht. Die besonders von weiterführenden Schulen vermittelten Leitbilder der gleichberechtigten Stellung der Frau in der Gesellschaft und der Vereinbarung von Beruf und Familie binden die weibliche Identitätsentwicklung an Ausbildung und Beruf. **Personale und finanzielle Autonomie** gilt für

⁶ In gewerblich-technischen und akademischen Berufen, in denen Frauen in der Minderheit sind, beginnt die Hierarchisierung bereits mit der niedrigeren Einstufung der Frauen bei der ersten Anstellung. Auf diese Berufsbereiche gehe ich hier nicht ein.

die jungen Frauen ebenso als Ausdruck des Erwachsen-Seins wie für die jungen Männer. Die Berufstätigkeit in der Lebensphase nach der Ausbildung hat daher für die meisten jungen Frauen einen hohen subjektiven Stellenwert, sie bildet die Grundlage für die Verselbständigung als junge Erwachsene; sie erlaubt es ihnen, den Anspruch auf ein Stück "eigenes Leben" zu erheben (Beck-Gernsheim 1983). Denn mit dem Beruf sind materielle und immaterielle Ressourcen verbunden, nicht nur Einkommen, auch Mobilitätschancen, Kommunikation mit Personen jenseits des privaten Bereichs, - Ressourcen also, die Quelle von Autonomie sind.

Wie Verlaufsstudien aus verschiedenen Ländern zeigen, hat sich durch die Ausdifferenzierung der Bildungs- und Ausbildungsangebote, durch Umwege beim Übergang in den Arbeitsmarkt und durch steigende Ansprüche an das Niveau des Berufs der gesamte Lebensabschnitt zwischen der Ausbildung und der Gründung einer eigenen Familie bei beiden Geschlechtern beträchtlich ausgedehnt. Die Statistiken zeigen dies für alle Frauen, die eine Ausbildung abschließen; je qualifizierter die Ausbildung ist, umso später wird das erste Kind geboren. Zwischen dem Abschluss der Ausbildung und der Familiengründung, zwischen dem **Übergang in das Erwerbssystem und dem Übergang in die Familie** liegt das junge Erwachsenenalter als eine neue Lebensphase.⁷

In dieser Zeit sind im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis eher Gemeinsamkeiten als Unterschiede festzustellen: Die Erwerbsquote der 20- bis 25-jährigen Frauen und Männer ist fast gleich hoch (für das Jahr 1995 West-D.: Männer 76%, Frauen 69% (ledige Frauen: 73%), Ost-D.: Männer 86% und Frauen 81%). Durchweg arbeiten die Frauen in Vollzeitarbeit; die typisch weiblichen Erwerbsformen sind kaum anzutreffen. Unterschiede im Einkommen zeichnen sich allerdings schon ab; bereits nach den ersten Berufsjahren driften die Einkommenshöhen von Männern und Frauen in derselben beruflichen Position auseinander (Engelbrech 1996). Gleichheit auch beim subjektiven Verhältnis zur Erwerbsarbeit: junge Frauen sagen in repräsentativen Erhebungen ebenso häufig wie junge Männer, dass die Berufstätigkeit für sie sehr wichtig ist. Die Ergebnisse zahlreicher qualitativer wie quantitativer Studien zeigen: weitgehend unabhängig davon, wie Frauen sich ihr späteres Leben vorstellen, haben Ausbildung und Beruf in dieser Lebensphase für sie eine hohe Bedeutung. Und in der Lebensführung demonstrieren Frauen eher mehr Unabhängigkeit als Männer: weniger junge Frauen als Männer leben noch im Elternhaus, sie leben früher in einer eigenen Wohnung. Zeitbudgetstudien zeigen für die jungen kinderlosen Paare eine relativ ausgeglichene Aufteilung der Hausarbeit. (Diese Aspekte können hier nicht ausgeführt werden.)

Soweit von Gleichheit die Rede sein kann, gibt es sie also im jungen Erwachsenenalter; diese Zeit ist als **Moratorium** im Prozess der **Herstellung von Geschlechterhierarchie** zu betrachten.

⁷ Das junge Erwachsenenalter ist keine sozialstrukturelle Größe, der Begriff kommt in Statistiken nicht vor. Es ist ein Konstrukt der Lebenslauf-Forschung, mit dem den genannten Veränderungs-Prozessen Rechnung getragen wird. Es kann zwar noch von Aufgaben bestimmt sein, die dem Jugendalter zugehören, entscheidend ist jedoch die Einmündung in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird es von biographischen Gestaltungsaufgaben im Hinblick auf Partnerschaft und Familiengründung geprägt.

Die Lebenslage der Geschlechter ist so 'gleich' wie sonst niemals, weder vorher noch nachher. Sofern diese Lebensphase in eine Familiengründung einmündet, gibt es jedoch – jedenfalls in West-Deutschland – eine Erneuerung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Partnern in der Familie und zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Aus der relativen Gleichheit im Verhältnis zur Erwerbsarbeit wird ein Auseinanderdriften in Einkommen, betrieblich-beruflichem Status und beruflicher Perspektive.

Der **zweite Schub der Herstellung von Geschlechtsspezifität** der Berufsarbeit steht also im Kontext des biographischen Ereignisses Familiengründung. Aber was geschieht im Übergang in die Familie genau, in welcher Weise und mit welcher Begründung finden damit Hierarchisierungsprozesse im Beruf statt? Empirisch ist belegt, dass die Familiengründung für Frauen mit einem **Umbruch im Bezug zur Erwerbsarbeit** verbunden ist; die Erwerbsunterbrechung bei der Geburt eines Kindes (Erziehungsurlaub) führt zu einem Bruch in der Erwerbs-Kontinuität. Der sogenannte Wiedereinstieg nach der Unterbrechung ist häufig mit dem Wechsel in einen anderen Beruf, einer kürzere Arbeitszeit und / oder mit einem Betriebswechsel verbunden (zur Individualisierung weiblicher Erwerbsverläufe im Kontext der neueren Deregulierungstendenzen vgl. Engelbrech / Reinberg 1997). Im Zuge dieses Übergangs müssen Frauen sich also mit Qualifikations- und Einkommensverlusten auseinandersetzen.

Einflussreiche Arbeitsmarkt-Theorien gehen davon aus, dass dieser Verlust von Autonomie durch die Lebensbedingungen von Familien quasi erzwungen wird. So folgt etwa für die familienökonomische Theorie der Ausstieg der Frau aus der Erwerbstätigkeit als rationales Ergebnis aus der Nutzen-Abwägung des möglichen Beitrages von Mann und Frau zum materiellen Wohl der Familie; die Abwägung soll in der Regel zum Vorrang der Erwerbsarbeit des Ehemannes und zur Konzentration der Frau auf die Familienaufgaben führen (vgl. Maier 1998). Ohne solche normativen Vorgaben zu bemühen, stellt der institutionalistische Ansatz der Arbeitsmarktforschung fest, dass mit der Familiengründung die Arbeitsmarkt-, Familien- und Steuerpolitik, die betrieblichen Verfügbarkeitsansprüche an die Berufstätigen und die sozialen Erwartungen des Umfeldes in dieselbe Richtung wirken, nämlich die Berufstätigkeit der Frau einzuschränken⁸. Die Wiederherstellung der Arbeitsteilung nach Geschlecht (und damit die Hierarchisierung der Geschlechter im Beruf) ist bei beiden Ansätzen eine zwangsläufige Folge der Familiengründung.

Ich halte beide Ansätze jedoch für theoretisch nicht ausreichend, da das biographische Handeln von Frauen im jungen Erwachsenenalter und in der Familiengründung weitgehend ausgeklammert wird. Sie vernachlässigen den **Wandel im subjektiven Bezug zum Beruf** und im Erwerbsverhalten von Frauen und die Wirkung sozialer Leitbilder für die Gestaltung des

⁸ Der institutionalistische Ansatz ist allerdings komplexer als der familienökonomische; er kann die Interdependenz von politischen und betrieblichen Aspekten der Regulierung fassen. So setzen sich betriebliche Verfügbarkeitsansprüche an den Mann auch deshalb durch, weil die familienpolitischen Rahmenbedingungen die Hausfrauenehe begünstigen und Frauen wie Männern eine zeitweilige Wiederherstellung der traditionellen Arbeitsteilung nahelegen (vgl. auch Pfau-Effinger / Geissler 1992).

Familienlebens und des Umgangs mit Kindern (vgl. dazu Pfau-Effinger 1998 und Oechsle in diesem Band). Der Weg von der Ausbildung über eine Lebensphase, in der der Gleichheitsanspruch handlungsleitend ist (mit dem Beruf im Mittelpunkt), in die Abhängigkeit und ungleiche Arbeitsteilung in der Familienphase scheint ohne Zutun der Frauen selbst zu verlaufen. Demnach gehen die Frauen entweder 'blind' in diese Falle, lassen sich überrollen von Sachzwängen, oder sie halten an ihrem beruflichen Interesse und dem Wunsch nach gleichberechtigter Arbeitsteilung fest und scheitern 'nur' am Konservativismus der Strukturen.

7. Die Ambivalenz in der Arbeitsorientierung: Interessante Arbeit oder finanzielle Unabhängigkeit

Welche weiteren Prozesse tragen dazu bei, dass mit dem Zeitpunkt der Familiengründung ein zweiter Schub der Hierarchisierung in der Berufstätigkeit - und zwar auch in den geschlechtsgemischten Berufen - stattfindet? Ist der zweite Schub in derselben Weise wie der erste ein Produkt institutionellen Handelns? Ist die dadurch beförderte Hierarchisierung irreversibel wie im ersten Schub?

Dazu meine These:

Der **Zusammenhang von Geschlechterdifferenz und Hierarchie** im Beruf, der mit der Familiengründung hergestellt bzw. verfestigt wird, stellt sich **nicht gegen die Orientierungen** und Leitbilder der Frauen selber her. Denn diese konvergieren in entscheidenden Punkten mit den betrieblichen, institutionell-rechtlichen und politischen Normalitätsunterstellungen, Vorgaben und Regelungen, die die Geringerbewertung und institutionelle Unterordnung der Frauenarbeit bewirken und legitimieren.

Zur Begründung dieser These beziehe ich mich auf empirische Ergebnisse unserer Lebensplanungs-Studie, insbesondere zu den (Erwerbs-)Arbeitsorientierungen junger Frauen⁹. In der Arbeitsorientierung drückt sich die subjektive Relevanz der Erwerbsarbeit für ein Individuum aus; in ihr zeigt sich die handlungsleitende Macht der Arbeit und der auf sie gerichteten Interessen und Bedürfnisse. Sie leitet konkrete alltägliche Entscheidungen wie auch zukunftsbezogenes Handeln in diesem Bereich an. In der Analyse dieser Handlungsorientierung greifen wir auf das industriesoziologische Konzept des **doppelten Bezugs zur Arbeit** zurück (Schumann u.a. 1982). Dieses Konzept geht davon aus, dass Arbeit zwei Bedeutungs-Dimensionen hat; die Orientierungen und das Handeln von Individuen gegenüber der Erwerbsarbeit sind demnach immer von einer zweifachen Perspektive bestimmt, von der Arbeitskraftperspektive und von der Subjektperspektive. Während es in der Arbeitskraftperspektive im wesentlichen um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, um die Höhe des Einkommens und die Sicherheit des Arbeitsplatzes geht, benennt die Subjektperspektive den Sinnbezug, den die Individuen zur Erwerbs-Arbeit herstellen. Dieser Sinnbezug kann ganz unterschiedlich aussehen, er kann Arbeit als Pflicht gegenüber der Gesellschaft, Arbeit unter dem Aspekt der Kommunikation und des Verhältnisses zu den

⁹ Vgl. dazu ausführlich: Geissler / Oechsle 1996: 60ff und in der Darstellung der Lebensplanungstypen.

Arbeitskollegen thematisieren, er kann sich am Arbeitsinhalt oder an Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung in der Arbeit orientieren.

Für die Analyse der biographischen Handlungsspielräume von jungen Frauen heute ist der **differenzierende Blick auf den subjektiven Bezug zur Arbeit** eine entscheidende Voraussetzung. Da mit der gesellschaftlichen Modernisierung der traditionell weibliche Lebenslauf an sozialer Geltung verloren hat, bietet dieses Biographie-Modell mit seiner Zentrierung aller Aktivitäten (einschließlich der Erwerbsarbeit, die als 'Zuverdienst' definiert wird) auf die Sorge für andere¹⁰ Frauen heute keine subjektive Orientierung für ihr Leben mehr, auch wenn manche dies bedauern. Die Identität junger Frauen heute ist auf Ausbildung und Beruf gegründet; zugleich können Frauen durch die Berufstätigkeit im jungen Erwachsenenalter individuelle Ziele und eine unabhängige Lebensweise erreichen. Junge Frauen können und müssen sich mit alternativen biographischen Optionen auseinandersetzen. Daher können sie auch für verschiedene Lebensbereiche Ziele entwerfen und differenzierte Handlungsorientierungen entwickeln. Diese Modernisierung ist allen Frauen unseres samples bewusst, die meisten begrüßen die Wahlmöglichkeiten, die ihnen im jungen Erwachsenenalter offenstehen. Welchen Sinn sie der Berufstätigkeit vor und gegebenenfalls nach der Familiengründung geben, in welcher Weise sie den Übergang in die Familie antizipieren und welche **subjektive Relation von Beruf und Familie / Partnerbeziehung** sie ausbilden, das erweist sich als das wesentliche Differenzierungselement verschiedener Typen von Lebensplanung, die wir gefunden haben.

Die beiden 'Extremtypen' reproduzieren die herkömmlich 'weibliche' bzw. 'männliche' Umgangsweise mit der Relation von Beruf und Familie: Die Frauen mit traditionell familienzentrierter Lebensplanung streben eine 'heile' Familie an und führen den biographischen Bruch bei der Familiengründung bewusst herbei; für sie entspricht der Vorrang der Familientätigkeit im Leben der Frau der natürlichen Geschlechter-Ordnung. Ein anderer Teil der Frauen mit familienzentrierter Lebensplanung ('modernisiert familienzentriert') entscheidet sich für die Aufgabe des Berufs, weil sie den Beruf als Alternative zu den anspruchsvollen Aufgaben in der Familie sehen, die sie gerne übernehmen. Im anderen Extrem finden wir die berufsorientierten Frauen, die alles tun, um einen Bruch in der Berufstätigkeit als Folge einer Familiengründung zu vermeiden. Sie lehnen nicht nur die relative Unterordnung ihrer Berufsarbeit unter die der Männer ab, sondern sie bestreiten jegliche Bedeutung der Geschlechter-Differenz für ihr Leben. In diesen beiden Typen der Lebensplanung wird die Relation Beruf-Familie in einer Weise konstruiert, dass (nach der Familiengründung) das Spannungsverhältnis von Autonomie und Bindung, von beruflichem Bezug und Personenbezug jeweils nach einer Seite hin aufgelöst wird. Letztlich wird in diesen Typen der Lebensplanung die traditionell weibliche bzw. männliche Normalbiographie rekonstruiert.

Interessanter für meine Fragestellung ist der Lebensplanungstypus, der die Polarisierung von Beruf und Familie überwindet. Die Frauen, die eine doppelte Lebensplanung entwickeln, wollen Kinder haben, und sie streben nach der Familiengründung eine **Vereinbarung** von Berufstätigkeit und

¹⁰ Zum Verhältnis der Frauen zur Erwerbsarbeit im Kontext des 'Zuverdienstes' vgl. Becker-Schmidt u.a. 1983.

Familienverantwortung **im Sinne einer Balance** an. Diese Gruppe ist die relativ grösste des samples; es dominieren hier die jungen Frauen, die in geschlechtsgemischten Berufen ausgebildet und berufstätig sind. Ihre Berufswahl haben sie nicht dem Zufall überlassen, sie haben eine interessante und sinnvolle Tätigkeit gesucht, oft verbunden mit dem Wunsch nach einem kreativen oder personenbezogenen Beruf. Für sie sind im jungen Erwachsenenalter Gleichheitsanspruch und subjektive Gleichheitserfahrung zentral für ihre Selbstwahrnehmung im Geschlechterverhältnis und im Beruf.

Selbstbestimmung ist für diese Frauen ein bedeutender Wert. Die Verfügung über eigenes Geld spielt eine große Rolle in ihrer Lebensführung vor der Familiengründung, wichtig ist ihnen personale und zeitliche Unabhängigkeit und eine Akzeptanz des beruflichen Engagements durch den Partner. Die **Wertschätzung des Einkommens** (als wichtigster Dimension der Arbeitskraftperspektive) steht jedoch für diese Frauen meist in Konkurrenz zur arbeitsinhalten Seite des Berufs (eine zentrale Dimension der Subjektperspektive). Ein guter Verdienst ist für sie weniger wichtig als interessante, abwechslungsreiche und sozial sinnvolle Arbeit. Sie beurteilen die Höhe des Einkommens nach den Bedürfnissen, die sie aktuell als Frau ohne Kinder haben; in welchen Zeitabständen und in welchem Ausmaß es sich verbessern ließe, das interessiert sie kaum. Ebenso wenig kümmern sie sich um Aufstiegschancen; der berufliche Ehrgeiz, den einige durchaus entwickeln, richtet sich darauf, eine anspruchsvolle Arbeit zu haben und die inhaltlichen Entfaltungsmöglichkeiten, die der Beruf bietet, auszuschöpfen. Es geht ihnen darum, über die Ausbildung hinaus Berufserfahrung zu gewinnen, sich den Beruf 'anzueignen', nicht aber eine weite berufliche Perspektive zu entwickeln, die auch Konkurrenz zu Kollegen mit sich bringen würde. Die Arbeitsorientierung dieser jungen Frauen richtet sich also nicht aktiv auf die Dimensionen des Handelns, die die Position im Arbeitsmarkt stärken; Möglichkeiten zur Steigerung ihres Einkommens und eine höhere betriebliche Position interessieren sie wenig. Vielmehr hat der Arbeitsinhalt Priorität: daß die Arbeit interessant ist, daß sie einen sozialen Sinn hat, daß sie Kommunikation mit anderen Menschen erlaubt, - das sind entscheidende Kriterien.

8. Familiengründung und Geschlechterdifferenz

Die relative Geringschätzung der materiellen Seite der Berufstätigkeit wird plausibel, wenn wir ansehen, **wie** die Frauen mit doppelter Lebensplanung die Balance von Berufstätigkeit und Familienverantwortung realisieren wollen. Sie meinen mit Balance der Lebensbereiche nicht, diese Bereiche über das ganze Leben im Gleichgewicht zu halten, in jeder Lebensphase in beiden Bereichen parallel präsent zu sein. Es geht ihnen vielmehr um eine **Balance über den gesamten Lebenslauf**. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in diesem Typus ein Lebenslauf-Modell konstruiert, in dem bis zur Familiengründung Ausbildung und Beruf Priorität haben. Sobald ein Kind da ist, wird jedoch die Berufstätigkeit zeitweilig den Familienaufgaben untergeordnet. Diese Phase wird recht eng definiert: länger als bis zum Kindergartenalter, höchstens bis zum Schulbeginn des Kindes wollen die Frauen ihre Berufstätigkeit nicht unterbrechen. Danach wird dann die Parallelität von beruflicher Partizipation und Familienverantwortung - also eine alltägliche Balance - gesucht. In der Lebensphase mit einem kleinen Kind wollen die jungen Frauen also nicht oder nur gelegentlich berufstätig sein. Die Erwerbs-Unterbrechung ist motiviert durch Leitbilder

vom Kindeswohl, vom glücklichen Familienleben, nicht zuletzt auch durch Wünsche einer Selbstverwirklichung durch die Beziehung zum Kind. (Zur Modernisierung des Leitbildes der 'guten Mutter' vgl. den Beitrag von Oechsle in diesem Band.) All dies erscheint den jungen Frauen dieses Typus' nur erreichbar, wenn sie selber sich Zeit nehmen, - eine Aus-Zeit von anderen, vor allem von den beruflichen Pflichten. Zugleich nehmen sie sich auch in der Familienphase als eine **Frau mit einem Beruf** wahr, nicht als Hausfrau! Sie antizipieren den Wiedereinstieg in den Beruf und begründen dies mit ihrem großen Interesse am Arbeitsinhalt, mit ihrer Identifikation mit der Sache, - weniger mit dem Wunsch nach finanzieller Autonomie. Auf der Ebene des Berufs**interesses** konstruieren die jungen Frauen **berufliche Kontinuität**. Im Beruf gut zu sein, sich selbst als berufstätige Frau zu verstehen, dies ist in ihrer Vorstellung die Grundlage für den Wiedereinstieg nach der (eigentlichen) Familienphase.

Wenn man nicht annimmt, daß die jungen Frauen nach der Familiengründung alle Autonomie-Erfahrungen vergessen und das Streben nach Selbstbestimmung sich in's Gegenteil verkehrt, ist nach den tieferen Ursachen für diese Vorstellungen zu fragen. **Gleichheitsanspruch und Geschlechterdifferenz** gehen im Lebenslauf-Modell der doppelten Lebensplanung offenbar eine nicht auf den ersten Blick durchschaubare Verbindung ein. Zum Verständnis dieser Verbindung scheint die subjektive Relevanz des Berufs entscheidend zu sein, - dies zeigt die Tiefeninterpretation der entsprechenden Interview-Passagen (vgl. Geissler / Oechsle 1996: 104ff).

Eine Balance von Beruf und Familie über den gesamten Lebenslauf zu erreichen, ist für die jungen Frauen dieses Typs keine Frage organisatorischer Regelungen, kein Problem der optimalen Kinderbetreuung in unterschiedlichen Institutionen. Vielmehr kann eine Balance nur gelingen, wenn sie selbst - je nach Lebensphase - den Beruf und die Beziehung zu den Kindern **subjektiv unterschiedlich gewichten**. In der Zeit direkt nach der Familiengründung tritt der Beruf in der subjektiven Relevanz gegenüber den Aufgaben und Erfahrungen mit dem Kind weitgehend zurück; für die **Identität als Frau** ist er in dieser Zeit weniger wichtig als die Beziehung zum Kind. Erst später soll der Beruf wieder an Bedeutung gewinnen, wenn die Lebensphase mit kleinen Kindern abgeschlossen ist.

Den Wandel des subjektiven Sinns verschiedener Lebensbereiche sehen die jungen Frauen in direkter Verbindung zu ihrer Weiblichkeit. Einen Verzicht auf die Erwerbsunterbrechung interpretieren sie als **Verzicht auf eine Erfahrung**, nämlich die der Beziehung zum Kind, die ihnen - genauso wie die Erfahrung beruflichen Erfolgs im jungen Erwachsenenalter - als Frau zusteht. Implizit deuten sie dabei die Geschlechterdifferenz so, dass für einen Mann dieser Verzicht nicht gravierend ist; daher lehnen sie durchweg einen 'Rollentausch', die Übernahme der Sorge für das kleine Kind durch den Mann, ab. Frauenpolitische Forderungen und familien- oder sozialpolitische Regelungen, in denen Berufskontinuität (im herkömmlichen Sinn) als ununterbrochene Vollzeiterwerbsarbeit definiert wird, nehmen sie folglich nicht als frauenfreundlich wahr, sondern sehen in ihnen den Versuch der Fremdbestimmung. Weibliche Identität erfüllt sich für sie nur dann, wenn eine biographische Balance von beziehungsorientierten und berufsorientierten Lebensphasen möglich ist. Die oben genannten Leitbilder von Kindeswohl und Familienleben und die Vorstellungen von Selbstverwirklichung über die Beziehung zu Kindern gehören konstitutiv zu dieser Konzeptualisierung von Geschlechterdifferenz.

Mit dem Lebenslauf-Modell der doppelten Lebensplanung nehmen die Frauen allerdings in Kauf, ihre im jungen Erwachsenenalter gewonnene Selbständigkeit aufzugeben; sie antizipieren die materielle **Abhängigkeit vom (Ehe-)Mann** (vgl. Geissler / Oechsle 1996: 114ff). Die Orientierung gegenüber dem Beruf, die schon im jungen Erwachsenenalter die Höhe des Einkommens und die Frage des beruflichen Aufstiegs vernachlässigte, bereitet den berufsbiographischen Bruch der Familiengründung vor. Anders als beim traditionell familienzentrierten Typus ist dies jedoch nicht in einem herkömmlichen Verständnis der Geschlechterbeziehungen fundiert. Vielmehr wird das Geschlechterverhältnis als ein gesellschaftliches Verhältnis gesehen, in dessen Rahmen Frauen alternative Optionen offen stehen. (Andere Lebenswege von Frauen werden ohne weiteres akzeptiert.) Weil sie sich frei dazu entscheiden, ihre materielle Unabhängigkeit (jedenfalls für längere Zeit) aufzugeben, sehen die Frauen es als selbstverständlich an, von ihrem Partner als Gleiche akzeptiert zu werden. Ein Anzeichen dafür ist, dass sie sich vorbehalten, den Zeitpunkt und das 'Verfahren' des Übergangs in die Familie zu bestimmen.

Dieses Konzept der Geschlechterdifferenz toleriert jedoch implizit Abhängigkeit und Ungleichheit im privaten Bereich, im Geschlechterverhältnis in der Familie und damit auch in der Öffentlichkeit und im Beruf. Dass die Frauen mit ihrem Vereinbarkeitsmodell, mit der Konstruktion der Balance von Beruf und Familie zugleich der **Hierarchisierung von Arbeit** auch in den geschlechtsgemischten Berufen Vorschub leisten, wird von den Frauen selber jedoch weder gewünscht noch erwartet. Sie sind der Auffassung, dass sie mit der Ausbildung und der beruflichen Stabilisierung, die sie ja absichtsvoll vor der Familiengründung herbeiführen, alle Chancen haben, nach einer familienbedingten Unterbrechung in derselben Weise wie vorher¹¹ in ihrem Beruf arbeiten können. Sie sehen keinen Zusammenhang zwischen der im 'privaten' gelebten Geschlechterdifferenz und der gesellschaftlichen Hierarchisierung der Frauenarbeit.

9. Einverständnis und Widerstand

Wie in der doppelten Lebensplanung die Geschlechterdifferenz konzipiert und gelebt wird, bestätigt sicherlich den doing gender-Ansatz. Gerade die Entscheidungen, mit denen die jungen Frauen ihre Geschlechtszugehörigkeit und ihre beruflichen Interessen und Perspektiven "als kongruent in Szene setzen" wollen (Wetterer 1995: 237), werden zu ihrer späteren beruflichen Marginalisierung beitragen. Ihr Leitbild von Mutterschaft ist zwar modernisiert, aber doch einem substantialistischen Weiblichkeitskonzept verpflichtet. Dennoch soll die hier vorgetragene Deutung der Lebensplanung junger Frauen nicht zu dem Schluss führen, die Hierarchisierung der Berufsarbeit auch in den geschlechtsgemischten Berufen werde erst durch das Handeln der Frauen hergestellt. Aber die Arbeitsorientierung, die beruflichen Ansprüche und Perspektiven der Frauen für die Zeit nach der Familiengründung konvergieren in wichtigen Punkten mit den betrieblichen und institutionell-rechtlichen Mechanismen der geschlechtsspezifischen Segregation. Die

¹¹ Sofern sie Teilzeitarbeit anstreben, tragen sie objektiv weiter zu den Hierarchisierungseffekten im Beruf bei.

strukturellen Barrieren gegen eine gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt passen für eine nur kurze - aber entscheidende - Zeit mit der Lebensplanung dieser großen Gruppe von Frauen zusammen. Anders als im ersten Schub der Herstellung von Geschlechtsspezifität der Berufsarbeit verstärken sich im Übergang in die Familiengründung institutionelles und individuelles Handeln wechselseitig.

Dennoch ist die **Frage nach der "Gleichursprünglichkeit"** von Hierarchie und Differenz noch einmal neu aufzuwerfen. Denn der Beitrag der Frauen zur Herstellung der Geschlechtsspezifität der Berufsarbeit ist letztlich auf eine Paradoxie zurückzuführen: Auf der einen Seite suchen junge Frauen gerade mit der doppelten Lebensplanung heute nach einer **nicht-hierarchischen Relation zwischen Berufsleben und Familie**. Sie wollen den Zugang zu qualifizierter Berufstätigkeit nicht damit 'bezahlen', ihre Beziehungen zu Kindern und zum Partner dem beruflichen Engagement unterzuordnen. In unseren Interviews haben wir vielfältige Belege für dieses Verständnis von Balance; andere empirische Studien weisen darauf ebenfalls hin. Dabei tragen die Frauen die 'einseitige' Modernisierung des Frauenlebens mit: sie entlassen den Mann aus der Pflicht, ebenfalls nach einer Balance von Familie und Beruf zu suchen.

Auf der anderen Seite haben diese jungen Frauen einen Teil der **Legitimation für die Geschlechtsspezifität der Berufsarbeit verinnerlicht**. Vor allem die Leitbilder zu Mutterschaft und Familienleben, an denen sie sich orientieren, korrespondieren mit der herrschenden Sozial- und Familienpolitik, etwa mit den familienpolitischen Begründungen des Erziehungsurlaubs. Auf der Ebene des alltäglichen Handelns "Geschlechtszugehörigkeit und berufliches Alltagshandeln als kongruent in Szene zu setzen" (Wetterer 1995, s.o.), ist nach dem Leitbild der 'guten Mutter' nur möglich, wenn die Berufstätigkeit - die ja grundsätzlich die Identität trägt - auf Zeit ausgesetzt wird und eine 'ältere' weibliche Identität - die der Mutter - aktiviert wird. Entscheidend ist daneben die **Priorität des Arbeitsinhalts** im Verhältnis zum Beruf. Die Frauen nehmen es hin, dass das von Frauen erzielbare Einkommen in der Regel keinen Familienunterhalt sichern kann (es bleibt 'Zuverdienst' - ob als Voll- oder als Teilzeitarbeit), da sie selbst sich für die Höhe ihres Erwerbseinkommens nur in zweiter Linie interessieren. Dass die Balance von privatem und beruflichem Lebensbereich für die Frauen mit doppelter Lebensplanung nur im biographischen Nacheinander verschiedener Lebensphasen (junges Erwachsenenalter, Familienphase mit kleinen Kindern, Wiedereinstieg) erreichbar erscheint, trägt so dazu bei, dass Abhängigkeit in den privaten Beziehungen und Hierarchie im Beruf mitproduziert und akzeptiert wird.

Verwendete Literatur:

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom 'Dasein für andere' zum Anspruch auf ein Stück 'eigenes Leben', in: Soziale Welt Heft 3, 307-339

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung, die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Wagner, Ina / Unterkircher, Lilo (Hg.): Die Andere Hälfte der Gesellschaft, Wien, 10-25

Becker-Schmidt, Regina / Brandes-Erlhoff, Uta / Rumpf, Mechthild / Schmidt, Beate (1983): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn

Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft, in: Dölling, Irene / Kraus, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt, 153-217

Brock, Ditmar (1994): Über die Individualisierung der kulturellen Grundlagen der Arbeit, in: Beckenbach, Niels / van Treeck, Werner (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit - Soziale Welt-Sonderband 9, Göttingen, 257-268

Cockburn, Cynthia (1988): Die Herrschaftsmaschine, Hamburg

Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt, in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 37-61

Engelbrech, Gerhard (1994): Die Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben im Konflikt zwischen Humankapitalwertung und vorsorglicher betrieblicher Personalpolitik, in: Beckmann, Petra / Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000, BeitrAB 179, Nürnberg, 852-875

Engelbrech, Gerhard (1996): Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation: Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung beim Berufseinstieg in den 80er Jahren, in: Liesering, Sabine / Rauch, Angela (Hg.): Hürden im Erwerbsleben, BeitrAB 198, Nürnberg, 65-103

Engelbrech, Gerhard / Reinberg, Alex - IAB (1997): Erwerbsorientierung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in den 90er Jahren: Wirtschaftliche Umstrukturierung und frauentypische Arbeitsmarktrisiken in Ost- und Westdeutschland, Ms. Nürnberg, Juli 1997

Geissler, Birgit / Pfau, Birgit (1989): Frauenförderung mittels Arbeitszeitverkürzung - Ein Modell der positiven Diskriminierung von Eltern im Erwerbsleben, in: WSI-Mitteilungen Heft 7, 383-390

Geissler, Birgit (1991): Arbeitsmarkt oder Familie: Alte und neue gesellschaftliche Integrationsformen von Frauen, in: Zeitschrift für Sozialreform Heft 11 / 12, 663-676

Geissler, Birgit (1994): Zeit für Kinder und Zeit für den Beruf in der biographischen Perspektive junger Frauen, in: FernUniversität Hagen / Sattel, Ulrike (Hg.), Sozialisation, Bildung und Erwerbstätigkeit von Frauen, Studienbrief, Hagen, 4-28

Geissler, Birgit (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit, in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike

/ Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 145-164

Geissler, Birgit / Oechsle, Mechtild (1990): Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozess, Arbeitspapier Nr. 10 des Sfb 186, Universität Bremen

Geissler, Birgit / Oechsle, Mechtild (1996): Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Weinheim

Gerhard, Ute (1991): Maßstäbe eines anderen Rechts: Über Freiheit, Gleichheit und die Würde der Frauen, in: Leviathan Heft 2, 175-191

Gildemeister, Regino / Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-A. / Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche, Freiburg, 201-254

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht, in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 63-94

Hagemann-White, Carol (1992): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz, in: Flaake, Karin / King, Vera (Hg.): Weibliche Adoleszenz, Frankfurt / New York, 64-83

Hagemann-White, Carol (1993): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht, in: Feministische Studien Heft 2, 68-78

Hagemann-White, Carol / Hermesmeyer-Kühler, Astrid (1987): Mädchen zwischen Autonomie und Abhängigkeit. Zu den strukturellen Bedingungen der weiblichen Sozialisation. In: Schlapeit-Beck, Dagmar (Hg.): Mädchenräume, Hamburg, 13-30

Heinz, Walter R. / Krüger, Helga (1985): "Hauptsache eine Lehrstelle" - Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts, Weinheim / Basel

Hille, Barbara / Zierau, Johanna (1994): Perspektiven von Mädchen und jungen Frauen im Spannungsfeld von Berufs- und Familienorientierung, in: Beckmann, Petra / Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000, BeitrAB 179, Nürnberg, 876-905

Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) (1993): Frauen in Deutschland. Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen, Köln

Jahoda, Marie (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20.

Jahrhundert, Weinheim / Basel

Kleffner, Annette / Lappe, Lothar / Raab, Erich / Schober, Karen (1996): Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht, IAB-Materialien 3, Nürnberg

Knapp, Gudrun-A. (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum 'Gendering' von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: Hausen, Karin / Krell, Gertraude (Hg.): Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München, 25-46

Krüger, Helga (1991): Doing Gender - Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem, in: Brock, Ditmar / Hantsche, Brigitte u.a. (Hg.), Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand, Weinheim / München, 139-169

Maier, Friederike (1998): Ökonomische Arbeitsmarktforschung und Frauenerwerbstätigkeit - Versuch einer kritischen Bilanz, in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 17-35

Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (1992): Das junge Erwachsenenalter und die Lebensplanung junger Frauen, in: sfb 186-report 1, Sonderforschungsbereich 186, Universität Bremen, 1-5

Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (1993): Zeitperspektive und Zeitknappheit in der Lebensplanung junger Frauen, in: Leisering, Lutz / Geissler, Birgit / Mergner, Ulrich / Rabe-Kleberg, Ursula (Hg.), Moderne Lebensläufe im Wandel, Weinheim, 61-73

Pfau-Effinger, Birgit (1991): Eine qualifizierte Berufsausbildung - und was dann? In: Damm-Rüger, Sigrid (Hg.), Frauen - Ausbildung - Beruf, BiBB-Berlin, 15-33

Pfau-Effinger, Birgit (1998): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa - Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse, in: Geissler, Birgit / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 177-194

Pfau-Effinger, Birgit / Geissler, Birgit (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens, in: MittAB Heft 3, 358-370

Prokop, Ulrike (1976): Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche, Frankfurt

Schumann, Michael / Einemann, Edgar / Siebel-Rebell, Christa / Wittemann, Klaus (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt

Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht, Frankfurt / New York

Wetterer, Angelika (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln, in: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt / New York, 223-246

West, Candace / Zimmermann, Don H. (1991): Doing Gender, in: Lorber, Judith / Farrell, Susan A. (eds.), The Social Construction of Gender, Newbury Park, 13-37 (Erstdruck 1987)